

**UNIVERSIDADE TIRADENTES
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO**

**FISCALIZAÇÃO DA CORRESPONDÊNCIA ELETRÔNICA NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

PAULA SOBRAL DANTAS LIMA

**ORIENTADOR:
PROF. MARCOS POVOAS**

**Aracaju
2015**

PAULA SOBRAL DANTAS LIMA

**FISCALIZAÇÃO DA CORRESPONDÊNCIA ELETRÔNICA NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo
– apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

**Professor Orientador: Marcos Povoas
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinador
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinador
Universidade Tiradentes**

**Aracaju
2015**

FISCALIZAÇÃO DA CORRESPONDÊNCIA ELETRÔNICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Paula Sobral Dantas Lima¹

RESUMO

O presente artigo apresenta como tema a fiscalização da correspondência eletrônica no ambiente de trabalho, analisando algumas posições doutrinárias que tratam da presente temática. A metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, através de um referencial teórico obtido em levantamento bibliográfico. O estudo revelou que os avanços na informática em conjunto com o uso da internet geraram mudanças extraordinárias no ambiente de trabalho, afetando por sua vez, os vínculos trabalhistas, decorrendo disto questões conflitantes, envolvendo os empregados e empregadores acerca da utilização do correio eletrônico no ambiente laboral. Foi observado que as empresas precisam definir normas que expressem claramente aquilo que é vedado ao trabalhador, a fim de garantir seus direitos, principalmente, no que diz respeito aos emails particulares acessados no ambiente de trabalho, que não podem ser objeto de fiscalização por parte do empregador indiscriminadamente, pois estão protegidos pelo direito fundamental à intimidade e à privacidade do empregado.

PALAVRAS-CHAVE: Fiscalização. Correspondência Eletrônica. Ambiente de Trabalho

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo apresenta como tema a fiscalização da correspondência eletrônica no ambiente de trabalho, analisando algumas posições doutrinárias que entendem que o uso particular do e-mail no ambiente de trabalho deve ser realizado de forma coerente e justificado, caso contrário é passível de penalidade. Outras posições advogam que caso o trabalhador tenha seu e-mail monitorado ou rastreado poderá pleitear a indenização pelo dano material ou moral, decorrente de sua violação, sendo os interesses violados: sigilo de comunicação (art. 5º, XII, da CF/1988), direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, X, da CF/1988).

Este estudo parte da premissa de que os avanços na informática em conjunto com o uso da internet geraram mudanças extraordinárias no ambiente de trabalho, afetando por sua vez, os vínculos trabalhistas, decorrendo disto questões conflitantes, envolvendo os empregados e empregadores acerca da utilização do correio eletrônico

¹ Bacharelada em Direito pela Universidade Tiradentes. E-mail: paulinha_sbl@hotmail.com

no ambiente laboral. Aspectos esses que vêm ocasionando a existência de abuso tanto do empregado em utilizar o e-mail para fins pessoais quanto o poder do empregador no monitoramento e fiscalização da correspondência eletrônica.

Neste contexto, a aplicação da informática nas relações de trabalho vem aguçando a polêmica quanto à abrangência do poder diretivo do empregador de fiscalizar a correspondência eletrônica dos empregados e a colisão dos direitos à intimidade, à privacidade e o sigilo de correspondência no ambiente laboral. Pois, apesar desta discussão não ser recente na doutrina trabalhista, a utilização da internet proporciona ao empregador formas de controle e monitoração da correspondência eletrônica, garantindo a ele maior exercício de seu poder diretivo.

Diante dessa realidade, esse tema tem fomentado uma série de controvérsias na doutrina e na jurisprudência brasileira. Por isso, questiona-se: O poder de fiscalizar a correspondência eletrônica dos empregados é um direito protestativo do empregador e não existe limite em seu exercício, devendo o empregado se subordinar a todas as determinações advindas de seu superior?

Feitas essas considerações iniciais, o objetivo desse estudo é discutir o poder diretivo do empregador de fiscalizar a correspondência eletrônica dos empregados no ambiente de trabalho. São objetivos específicos: verificar a aplicação das tecnologias e seus efeitos nas relações de trabalho; pontuar a relação entre o poder diretivo do empregador e a colisão dos direitos à intimidade, à privacidade e o sigilo de correspondências no ambiente de trabalho.

A metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, através de um referencial teórico obtido em levantamento bibliográfico, recorrendo-se ao uso de materiais como: livros, revistas, legislações, artigos, periódicos e bancos de dados indexados em bases eletrônicas, tendo por finalidade apresentar uma problematização, mas ao mesmo tempo buscar um aprofundamento dos aspectos que constitui o objeto da pesquisa, além de apontar análises com base em um arcabouço jurídico pesquisado.

A partir do procedimento metodológico acima descrito, o método escolhido para essa pesquisa foi o qualitativo, por ter uma preocupação com a compreensão de um fenômeno estudado, suas causas e consequências. Para tanto, buscou-se elementos legais e doutrinários, a fim de organizar e compor o material recolhido, e alcançar o objetivo que previamente se estabeleceu.

2 FISCALIZAÇÃO DA CORRESPONDÊNCIA ELETRÔNICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 APLICAÇÃO DAS TECNOLOGIAS E SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Com a Revolução Industrial o mundo passou por intensas transformações sejam elas no âmbito social, político ou econômico. Contudo, as maiores transformações ocorridas dizem respeito ao grau de importância dada ao conhecimento e à informação no panorama econômico mundial, evidenciado pela busca incessantemente em manter-se atualizado e competitivo no mercado, através do aperfeiçoamento das técnicas de trabalho.

Analisando as transformações decorrentes do avanço tecnológico, Dowbor (2011) avulta o valor das mudanças advindas desse fenômeno que alcançaram a sociedade moderna e contemporânea, as quais repercutiram no contexto social e profissional: o processo tecnológico, a internacionalização da economia, a urbanização e as polarizações.

Apesar dessas transformações, foi a partir da década de 1990, que a tecnologia das redes de computadores foi aperfeiçoada e se espalhou por todas as partes do mundo, tornando-se acessível às instituições e à população em geral.

Com a expansão da econômica globalizada novos impactos foram gerados para as áreas empresariais, seja pública ou privada, sob todas as suas formas, como sinaliza Pinto (2012, p. 34), que tais “processos levaram a sociedade sofreu grandes mudanças e acarretou grandes transformações na economia mundial”.

Além disso, a velocidade da mudança aumentou progressivamente, bem como “as transações comerciais passaram da amplitude local para regional, e de regional para internacional, tornando-se cada vez mais intensas e menos previsíveis acentuando a competição e individualidade” (PINTO, 2012, p. 36). Mais tarde, deu-se início a revolução mais radical do que a invenção da imprensa: a cibercultura, fundamentada pela linguagem digital, como conceitua o estudioso Pierre Lévy (2005): um conjunto de técnicas, práticas, atitudes e modos de pensamento que se desenvolvem com o crescimento da comunicação através da rede mundial de computadores, ou seja, no ciberespaço.

Um entendimento aprofundado da cibercultura demanda uma compressão sobre os principais paradigmas da tecnologia da informação, constituem a base material da sociedade de informação, como descritos em Castells (2003, p. 23):

1. A informação como sendo sua matéria-prima: tecnologias para agir sobre a informação e não apenas o contrário, o que caracterizou revoluções tecnológicas anteriores;
2. A penetrabilidade dos efeitos das novas tecnologias: o "novo meio tecnológico" molda (sem determinar) as situações (processos) de vida individual e coletiva porque a informação é constitutiva da atividade humana;
3. A lógica de redes no uso das novas tecnologias da informação: as tecnologias da informação permitem que a configuração de rede possa ser implementada materialmente em qualquer processo ou organização. Entretanto, a lógica de redes é considerada necessária para estruturar o que (está) não estruturado (informações) preservando a flexibilidade.
4. A flexibilidade do sistema de redes, compreendendo a reversibilidade dos processos e a capacidade de reconfiguração de rede, considerada decisiva como paradigma tecnológico em uma sociedade caracterizada por constantes transformações.
5. A convergência de tecnologias específicas para um sistema altamente integrado. Os sistemas de informação integram a microeletrônica, as telecomunicações, a optoeletrônica e os computadores. Esta convergência das tecnologias nos sistemas de informação permite acelerar a investigação em várias áreas científicas, sem a qual seria extremamente lenta ou mesmo impossível (como ocorre, por exemplo, nos projetos genoma responsáveis respectivamente de grandes avanços no conhecimento da estrutura genética e da rede neuronal).

A análise os paradigmas descritos leva a compreensão de que a tecnologia passou a ser base da sociedade de informação, pois permitiu maior abertura e repasse de informações, por meio de uma rede de acessos múltiplos, abrangentes e complexo sistemas de informações, que conforme o entendimento de Giddens (2004), alteraram a vida em sociedade, tanto de ordem social, organizacional ou institucional.

Longo (2012, p. 35) define tecnologia como “o conjunto organizado de todos os conhecimentos científicos, empíricos ou intuitivos empregados na produção e comercialização de bens e serviços”. Contudo, para além dos modos de fazer e produzir do homem ao longo da história precisa-se considerar que, partes fundamentais das mudanças ocorreram na maneira do homem pensar e ver o mundo.

Com os avanços tecnológicos ocorridos nos últimos anos, o conceito de tecnologia ganhou abrangência, compatível com o aumento da sua importância social,

educacional e profissional. Conforme Leal Júnior et al (2007, p. 69) no cenário empresarial:

As empresas estão se modernizando, disponibilizando aos seus empregados programas eletrônicos, bem como a internet, como meio com que se busca facilitação e conseqüente aumento da produtividade desses no ambiente de trabalho.

A utilização da tecnologia pode ser observada em todas as esferas da vida social: no trabalho e no lazer; nas esferas pública e privada. Todavia, são imensos os desafios que as tecnologias colocam para o campo profissional, principalmente, do ponto de vista de sua aplicabilidade.

É importante destacar que a disseminação da tecnológica, especialmente, a informática causou transformações resultantes da implementação e utilização das novas tecnologias no ambiente de trabalho; mas também os extraordinários avanços vêm afetando, os vínculos trabalhistas, decorrendo disto questões conflitantes, envolvendo os empregados e empregadores no ambiente laboral.

Portanto, são imensos os desafios que as tecnologias da comunicação e informação colocam para o campo profissional, tanto do ponto de vista da aplicabilidade, quanto do ponto de vista do seu monitoramento, ou seja, a utilização do correio eletrônico no ambiente de trabalho.

2.1.1 O Correio Eletrônico

Como observado no item anterior, a partir da década de 1990, a tecnologia das redes de computadores foi aperfeiçoada e se espalhou por todas as partes do mundo, tornando-se acessível às empresas e ao público em geral.

A intranet é uma rede interna de informações, utilizada por qualquer instituição independente de seu ramo de atividade, que deseje compartilhar informações entre usuários. A internet como meio de comunicação, é analisada por Paeciani (2006) como sendo a interligação de dezenas de milhões de computadores no mundo que permite o acesso a uma quantidade considerável de informações, encurtando toda a distância.

Mas foi a Internet, como meio de comunicação massificada viabilizou o correio eletrônico, que segundo Melo (2007) é um mecanismo utilizado como ferramenta eletrônica que tem por finalidade a transmissão de dados à distância, enviando

correspondências elaboradas em um computador através de uma rede (Intranet ou Internet), podendo destinar-se a um ou vários receptores simultaneamente, através de e-mails.

Assim, com o advento dos recursos de informática, quase todos os sistemas de informações utilizam softwares específicos que atendem às diversas funções das instituições e empresas; desde as operacionais através gerenciais, com ênfase na tomada de decisão. Sendo assim, seus usuários buscam, tanto em nível operacional quanto em nível tático, e até mesmo estratégico, esses instrumentos para que consigam os objetivos e metas específicas de suas funções organizacionais.

Neste cenário, o ambiente laboral vem sofrendo inúmeras transformações, tornando-se cada vez mais, complexo, imprevisível e mais dependente de informação e infraestrutura tecnológica, a fim de melhor gerenciar uma enormidade de dados. Por conta desta situação, os sistemas de informações ganharam destaque.

De acordo com Laudon e Laudon (2012, p. 21) "um sistema de informações é um conjunto de componentes inter-relacionados que coleta (ou recupera), processa, armazena e distribui informação para a tomada de decisão em uma organização", sendo seu principal objetivo interagir seus componentes "para se atingir objetivos, apresentando entradas, mecanismos de processamento, saídas e *feedback*" (STAIR, 2011, p. 6).

O advento dos sistemas de informação fez emergir a necessidade de as empresas melhor coordenar as atividades, a fim de eliminar os desperdícios de recursos e os custos na produção, como também melhorar adaptação dos seus funcionários às mudanças sociais e do mercado profissional.

Fonseca (2010) esclarece que diversas empresas estão adotando meios eletrônicos na troca de informações, com o auxílio da internet, integrando seus clientes de maneira dinâmica e com baixo custo operacional, desfrutando de padrões virtuais, seja na pesquisa de assuntos de interesses específico, trocar informações em tempo real na rede ou com a criação de um grupo eletrônico de discussão para compartilhar com profissionais da área de informações de interesse comum ou para as transações virtuais.

Nesse cenário, conforme Belmonte (2010, p.35), o correio eletrônico é utilizado como um meio de comunicação pelas empresas em virtude do seu baixo custo, da rapidez e economia de papel, cujas mensagens são enviadas para um endereço virtual e depositadas em uma "caixa" eletrônica ou e-mail.

Explica ainda o autor citado, que:

O e-mail não pode ser considerado um serviço postal e o depósito de mensagens não é uma caixa postal. Trata-se de um meio de comunicação ou correspondência eletrônica, sendo o e-mail apenas um depósito de mensagens eletrônicas enviadas para um endereço virtual. Sendo assim, para as relações de emprego, o e-mail corporativo é uma ferramenta de trabalho, já que é destinado à realização do serviço (BELMONTE, 2010, p.37).

Portanto, o correio eletrônico é um meio de comunicação que possibilita a troca de informações, por meio de mensagens e arquivos, de alta tecnologia que vem trazendo uma série de controvérsias no ambiente de trabalho, transitando entre pessoal ou profissional. Por essa razão, faz-se necessário conceituar e-mail pessoal e e-mail corporativo, traçando suas diferenças e especificidades.

2.1.2 Correio eletrônico profissional

O e-mail corporativo é cedido pela empresa e tem a finalidade precípua de atividade profissional, sendo, conforme esclarece Melo (2007, p.33), de propriedade da empresa, com concessão do empregado a utilizá-lo, cujo conteúdo deve ser ligado à atividade profissional.

No entendimento Belmonte (2010, p.26), a empresa coloca o e-mail corporativo à disposição do empregado para fins profissionais, por isso, ele não tem a mesma característica de inviolabilidade do e-mail particular.

O e-mail cedido pela empresa ao empregador é de uso corporativo, sendo sua natureza essencial à ferramenta de trabalho, conforme preceitua o ex vi do art. 458 da CLT:

Não serão considerados como salários, para efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços.

Portanto, o e-mail corporativo tem como finalidade a utilização em serviço e em prol do serviço, por isso pode está sujeito à vigilância e controle do empregador. Assim, o empregador tem a faculdade de estabelecer mecanismos de fiscalização do trabalho, para o cumprimento das obrigações laborais.

2.1.3 Correio eletrônico pessoal

O e-mail particular é meio de comunicação de natureza inviolável, por seu caráter pessoal. Por essa razão, somente podendo ser vasculhado mediante prévia autorização do próprio empregado ou ainda judicial.

Melo (2007) conceitua o e-mail pessoal como sendo uma propriedade particular, que também pode ser acessado no ambiente de trabalho sem que haja sua descaracterização. Esse autor acredita que o simples fato de o acesso se dar por meio do computador da empresa não se mostra relevante para perder seu caráter pessoal.

Belmonte (2010), por sua vez, considera que qualquer intromissão material não autorizada no seu e-mail pessoal será considerada invasão de intimidade e quebra de sigilo de correspondência, vulnerando os direitos fundamentais do trabalhador.

Portanto, mesmo quando acessado no ambiente laboral, o e-mail pessoal manter sua característica particular, devendo ser garantido o direito de sigilo, em virtude de ser de propriedade do usuário.

Tal posição é conflitante, uma vez que existem teóricos que defendem, segundo Melo (2007), a qualificação do e-mail pessoal acessado no ambiente de trabalho como uma correspondência profissional, e, por isso, passível de investigação.

2.2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS: DIREITO DE INTIMIDADE E DE PRIVACIDADE

A privacidade e à intimidade são consideradas direitos fundamentais, como bem preceitua Simón (2010, p.102) “a privacidade e a intimidade são direitos fundamentais de primeira dimensão, decorrentes da concepção liberal, os quais, posteriormente, passaram a ser encarados não somente no que tange ao relacionamento do indivíduo com o Poder Público...”.

Nessa compreensão, é possível verificar que a privacidade e a intimidade têm interações e consequências no contexto social. Assim, o direito de privacidade e da intimidade são direitos de personalidade, isto é, “são direitos subjetivos que têm por objeto os bens e valores essenciais da pessoa, no seu aspecto físico, moral e intelectual” (AMARAL, 2012, p. 247).

Fiuza (2010, p. 172-3) caracteriza os direitos de personalidade, como sendo:

São caracterizados por serem genéricos (concedidos a todos), extrapatrimoniais (desprovidos de conteúdo econômico), absolutos (ou exigíveis erga omnes), inalienáveis (intransferíveis a terceiros, em regra), necessários (todos os homens deles são titulares necessariamente, ex vi

legis), prementes (pois se sobrepujam a todos os demais direitos subjetivos), essenciais (inerentes ao ser humano), irrenunciáveis (a eles não se pode renunciar) e imprescritíveis (não há prazo para exercício).

Pelas características descritas, observa-se que são direitos personalíssimos componentes da integridade moral e, portanto, direitos sociais. Conforme Simões (2013), os direitos sociais são instituídos, no Texto Constitucional, como sendo parte integrante dos direitos fundamentais.

Simón (2010) advoga ainda que esses direitos são de ordem individual de primeira geração, contidos nas liberdades públicas, mas também são considerados no relacionamento entre os próprios indivíduos no contexto profissional.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, incisos X e XII garante o direito à vida privada, à intimidade e ao sigilo, não os tratando a partir de um enfoque de um direito. Ou seja, a vida privada distingue a vida íntima, o que a pessoa pensa, sente e deseja diz respeito à sua intimidade. Os seus hábitos com quem se relaciona e o que possui, pertence a sua vida privada:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Belmonte (2010) explica que o segredo é direito garantido pelo texto constitucional, diz respeito aos aspectos da intimidade e da vida privada que a pessoa não quer ver revelados, abarcando também as confidências, os diários, e recordações pessoais, os dados pessoais e as afeições.

Conceitualmente, pode-se dizer, portanto, que à privacidade consiste na capacidade de todo e qualquer indivíduo de impedir a intromissão de outra pessoa em aspectos da vida particular e familiar, como também o acesso a informações pessoais que não quer que se torne de conhecimento público.

A privacidade pode ser analisada de forma ampla, abarcando toda expressão da intimidade, vida privada e até mesmo da personalidade da pessoa, como bem assinala Cunha Júnior (2011, p. 661) que ela representa o direito de ser “deixado em paz, direito de estar só”.

Para Farias (2010) o direito à privacidade possui duplo caráter, sendo direito fundamental e ao mesmo tempo direito da personalidade, é composto pelos direitos que se constituem no conteúdo da personalidade, sendo próprios da pessoa em si, desde o seu nascimento até a sua morte.

Portanto, a privacidade está ligada aos relacionamentos de ordem social e familiar, consoante aos ensinamentos de Calvo (2009) que preleciona que ela representa uma forma de exteriorizar a intimidade, em locais onde a pessoa esteja ou se sinta protegida da interferência de estranhos.

Verifica-se que a privacidade de uma pessoa serve para que ela possa se opor a divulgação da sua vida privada, ou seja, resguardar os acontecimentos de sua vida.

Maciel (2008) também declara que a pessoa tem o direito de guardar sua intimidade, ou seja, de conservar em sigilo aquilo que ela acredita ser pessoal, a fim de não permitir que sua vida seja exposta a outrem, portanto, protegendo da curiosidade pública.

A Constituição Federal de 1988, tratando da proteção da intimidade do indivíduo, determina que ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na família, no seu lar ou em sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Desse modo, a intimidade é, conforme Feraz (2012, p.79): “[...] no âmbito do exclusivo que alguém reserva para si, sem nenhuma repercussão social, nem mesmo ao alcance de sua vida privada que, por mais isolada que seja, é sempre um viver entre outros”.

Para Silva (2010) a intimidade abrange, no sentido mais restrito da exclusão do conhecimento de terceiros sobre dados pessoais, a inviolabilidade do domicílio, o sigilo da correspondência e das comunicações telefônicas e o segredo profissional.

Portanto, o direito à privacidade e a intimidade está amparado na Constituição de 1988, art. 5, inciso X, CF e no art. 20 e 21 do CC, por isso, esse direito encontra-se subsumido ao âmbito do direito privado, contudo mantendo-se uma estreita relação com a categoria dos direitos da personalidade, ambas pertencem ao plano do direito.

Como diz Bucar (2013, p. 12) “o desafio da privacidade, como asseguradora do livre desenvolvimento da vida privada, é fornecer à pessoa subsídios para o controle de informações que ela pretende manter ao seu alcance”. Logo, tanto o direito à privacidade quanto o direito à intimidade são uma espécie dos direitos de personalidade do indivíduo e deve ser reconhecido como tal, por isso compreende um

direito humano fundamental assegurado, a fim de não ser revelados aspectos pessoais da intimidade a terceiros.

Assim, ofende o direito à vida privada quem desnuda os seus aspectos; o direito à intimidade quem se intromete nos aspectos da vida íntima de outrem; e, o direito ao segredo ou sigilo quem revela acontecimentos da privada ou da vida íntima de outrem.

2.3 O PODER DE FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR

2.3.1 A Fiscalização do Correio Eletrônico: Posições Doutrinárias

Foi observada na literatura jurídica a existência de concepções doutrinárias sobre o poder do empregador de fiscalizar a correspondência eletrônica do empregado no ambiente de trabalho. Belmonte (2010, p. 76) descreve duas delas: “(a) a que se posiciona a favor do empregador monitorar o tráfego de emails pela sua rede; (b) e a que entende que o email relaciona-se a proteção da vida privada do empregado, sendo por assim inviolável”.

Explicando a primeira concepção doutrinária, Gonçalves (2006) advoga que não existe nenhuma ameaça à privacidade do empregado quando este é fiscalizado o e-mail corporativo, mesmo que, em benefício pessoal. Isso por que, esse tipo de e-mail deve ser utilizado apenas para o desempenho profissional, portanto o empregado não pode utiliza-se para fins pessoais dentro da empresa.

Corroborando com esse entendimento, Alvarenga preceitua (2010) que a fiscalização do email no ambiente laboral encontra fundamento no poder diretivo do empregador, que tem por finalidade, “a gerência da atividade econômica no âmbito empresarial, que estipula orientações técnico-profissionais e administrativas ao funcionário, no que concerne à sua atividade que será efetuada pelo mesmo ao longo do contrato de trabalho” (ALVARENGA, 2010, p. 12).

Os que apoiam essa concepção justificam que o monitoramento do e-mail corporativo é permitido pelo art. 5º, II da Constituição de 1988, sendo requisito para a devida proteção do patrimônio do empregador e meio de se impedir o mau uso dos equipamentos colocados à disposição do trabalhador (BACELLAR, 2004 apud ALVARENGA, 2010).

Esse entendimento é compartilhado por Belmonte (2010, p. 21) que afirma ser legal o monitoramento da correspondência eletrônica, isso por que:

[...] todas as caixas postais eletrônicas ou cada conta de usuário, estão centralizadas num computador central - o servidor – responsável por disponibilizar ao acesso à internet e ao e-mail corporativo, sendo assim, viável tanto o controle das páginas visitadas na internet quanto a leitura das mensagens enviadas e recebidas pelo empregado.

Contudo, o autor acima citado, ressalta que tal monitoramento é capaz de gerar inúmeros problemas jurídicos, entre eles, se o empregador pode ter razões que justifiquem o procedimento e se é lícito ou juridicamente viável efetuar esse controle. Portanto, existem limites no poder diretivo do empregador em fiscalizar a correspondência eletrônica dos empregados.

Contrariando a primeira concepção doutrinária analisada, há doutrinadores que entendem que o monitoramento do e-mail por parte do empregador viola os direitos fundamentais do empregado, notadamente, o direito à intimidade, à privacidade e o sigilo de correspondência (VALIO, 2010).

Tratando do assunto Nascimento (2009, p. 136) adverte que:

Embora o empregador seja detentor do poder de direção e tenha o direito de dirigir a prestação pessoal e subordinada e serviços do trabalhador, resta claro que não possa exercê-lo indiscriminadamente e em descompasso com os limites fixados pelas normas jurídicas e em respeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

Comungando desse pensamento, os autores Pessoa e Carvalho (2009) advogam que é ilegal a interceptação do correio eletrônico dos trabalhadores nas empresas. Entretanto, existem algumas questões que precisam ser bem analisadas, haja vista a existência da dicotomia entre o email eletrônico fornecido pela empresa e aquele de uso pessoal do empregado, não fornecido pela empresa, quando utilizado no local de trabalho.

Explicam Pessoa e Carvalho (2009, p.18):

O poder de controle que pertence ao empresário no uso de sua liberdade de empresa tem lhe permitido estabelecer, se for o caso, medidas impeditivas e condicionantes sobre o uso particular dos serviços que oferece na internet. O email proporcionado pela empresa deve ser destinado estritamente ao uso profissional, como espécie de ferramenta de trabalho, não podendo o empregado utilizá-lo para fins particulares. Sendo assim, possui a faculdade de controlar o correio eletrônico, desde que restrinja a sua ação somente ao necessário para comprovar se cumprida a correta finalidade a que se destina, sem maiores intromissões. Porém, em todo caso, deve-se manter a privacidade das mensagens, sem que um acesso indiscriminado seja aceitável.

Ressaltam ainda os autores supracitados que, independentemente, de a empresa fornecer o correio eletrônico como ferramenta de trabalho, o empregador não tem o direito abusivo de interceptar o mesmo, sem a devida justificação, pois agindo assim, o empregador estará violando os direitos fundamentais do empregado.

Em síntese, observa-se que os doutrinadores que defendem legalidade da fiscalização do email no ambiente de trabalho, se fundamentam no direito de propriedade dos bens, na responsabilidade empresarial por atos dos seus funcionários e na obrigatoriedade da utilização do sistema condizente com os fins organizacionais. Já aqueles que contrariam essa posição, entendem que essa fiscalização colide com os direitos fundamentais do trabalhador.

2.3.2 Atual Entendimento da Jurisprudência Brasileira

A visão dos tribunais brasileiros tem se divide em duas posições. Uma manifesta um posicionamento fundamentado na proteção dos trabalhadores, considerando que a fiscalização indiscriminada do e-mail do empregado deve ser evitada, já que ela pode ferir o direito à privacidade, intimidade e sigilo de correspondências. A outra posição caminha na direção contrária.

Pessoa e Carvalho (2009) descreve um julgado, posicionando a favor da inviolabilidade do e-mail pessoal do empregador e não violação do direito à intimidade do obreiro, como pode ser observada no julgado abaixo:

JUSTA CAUSA. EMAIL CARACTERIZA-SE COMO CORRESPONDÊNCIA PESSOAL. O fato de ter sido enviado por computador da empresa não lhe retira essa qualidade, mesmo que o objetivo da empresa seja a fiscalização dos serviços, o poder diretivo cede ao direito do obreiro à intimidade (CF, art.5º, inc. VIII). Um único email, enviado para fins particulares, em horário de café, não tipifica justa causa. Recurso provido (Tribunal Regional do Trabalho da segunda região - SP - 6a Turma - ROPS - 20000347340, ano: 2000, publicado no D.J. em 08.08.00. Fonte: IOB - 16483).

No julgado é ressaltada que a utilização indevida do e-mail pelo empregado em horário de trabalho não é motivo suficiente para justa causa, por isso, foi julgado que a fiscalização do e-mail viola a “intimidade do empregado e a proporcionalidade da pena aplicada pelo envio de apenas um email” (PESSOA; CARVALHO, 2009, p. 12).

Em outro julgado, mostra-se a posição contrária, ou seja, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu que uma empresa pode controlar as mensagens enviadas pelos

empregados, sendo que tais mensagens podem servir de meio de prova para caracterizar demissão por justa causa, como se observa:

Em juízo de 1º grau, a sentença da 13ª Vara do Trabalho de Brasília não acolheu a justa causa confirmando terem sido as provas obtidas de modo ilegal, com violação do artigo 5º, inciso XII, da Constituição Federal, o qual estabelece o sigilo da correspondência e das comunicações, salvo por ordem judicial (BARROS, 2006, p.39).

A empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, o qual, em decisão inédita, reconheceu por unanimidade, a justa causa na demissão deste ex-empregado, em virtude de má utilização do e-mail institucional (BARROS, 2006, p. 39):

EMENTA: JUSTA CAUSA. E-MAIL. PROVA PRODUZIDA POR MEIO ILÍCITO. NÃO-OCORRÊNCIA. Quando o empregado comete um ato de improbidade ou mesmo um delito utilizando-se do e-mail da empresa, esta em regra, responde solidariamente pelo ato praticado por aquele. Sob este prisma, podemos então constatar o quão grave e delicada é esta questão, que demanda a apreciação jurídica dos profissionais do Direito. Enquadrando tal situação à Consolidação das Leis do Trabalho, verifica-se que tal conduta é absolutamente imprópria, podendo configurar justa causa para a rescisão contratual, dependendo do caso e da gravidade do ato praticado. Considerando que os equipamentos de informática são disponibilizados pelas empresas aos seus funcionários com a finalidade única de atender às suas atividades laborativas, o controle do e-mail apresenta-se como a forma mais eficaz, não somente de proteção ao sigilo profissional, como de evitar o mau uso do sistema internet que atenta contra a moral e os bons costumes, podendo causar à empresa prejuízos de larga monta.

O trabalhador recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho, em Recurso de Revista, para que fosse revertida a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Todavia, conforme Barros (2006, p. 40), esta pretensão foi frustrada em razão do entendimento tido pela 1ª Turma do TST:

PROVA ILÍCITA. "E-MAIL" CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual ("e-mail" particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. 2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado "e-mail" corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço. 3. A estreita e cada vez mais intensa vinculação que passou a existir, de uns tempos a esta parte, entre Internet e/ou correspondência eletrônica e justa causa e/ou crime

exige muita parcimônia dos órgãos jurisdicionais na qualificação da ilicitude da prova referente ao desvio de finalidade na utilização dessa tecnologia, tomando-se em conta, inclusive, o princípio da proporcionalidade e, pois, os diversos valores jurídicos tutelados pela lei e pela Constituição Federal. A experiência subministrada ao magistrado pela observação do que ordinariamente acontece revela que, notadamente o "e-mail" corporativo, não raro sofre acentuado desvio de finalidade, mediante a utilização abusiva ou ilegal, de que é exemplo o envio de fotos pornográficas. Constitui, assim, em última análise, expediente pelo qual o empregado pode provocar expressivo prejuízo ao empregador. 4. Se se cuida de "e-mail" corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar à INTERNET e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, inc.III), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de "e-mail" de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido). 5. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em "e-mail" corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal.

Barros (2006) elucida que ainda que o TST tenha mencionado que está em jogo é o próprio direito de propriedade da empresa, faz-se importante considerar também a situação do trabalhador como parte mais fraca na relação de emprego.

Mello (2007) explica que os tribunais brasileiros ainda não apreciaram um número significativo de casos referentes à fiscalização do correio eletrônico no ambiente de trabalho, por isso, são poucos os julgados encontrados na Justiça do Trabalho brasileiro.

Em síntese, não apenas o empregado terá direito de ser "ressarcido pela violação à sua intimidade e privacidade, a empresa poderá pleitear, judicialmente, ressarcimento dos danos morais e materiais, quando prejudicada economicamente pelo uso indevido dos seus equipamentos" (BELMONTE, 2010, p. 92).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A compreensão do objeto de estudo demandou algumas interlocuções teóricas com vários autores, tendo em vista à análise sobre a fiscalização da correspondência eletrônica no ambiente de trabalho.

Partiu-se da revisão da literatura sobre as novas tecnologias da informação e da comunicação no contexto profissional, considerando as contribuições dos teóricos contemporâneos e clássicas, de modo a construir um quadro teórico norteador da investigação.

A revisão da literatura revelou que a disseminação da tecnologia, especialmente a informática, causou transformações resultantes da implementação e utilização das novas ferramentas nas diversas áreas do saber humano, possibilitando melhoria dos serviços e ações, através de sua aplicabilidade e capacidade de provocar alterações em todas as áreas do conhecimento humano. Além dos seus extraordinários avanços trouxeram novas demandas para o mundo do trabalho.

Todavia, apesar dos benefícios extraordinários no ambiente de trabalho, as tecnologias passaram a afetar os vínculos trabalhistas, decorrendo disto questões conflitantes, envolvendo os empregados e empregadores acerca da utilização do correio eletrônico no ambiente laboral.

Em se tratando da fiscalização da correspondência eletrônica no meio laboral, foi observado que o uso indevido do email corporativo por parte do empregado, através do envio de mensagens alheias ao serviço, é passível de penalidades, pois incorre em falta, cuja natureza e gravidade podem ocasionar a justa causa para rescisão do contrato de trabalho.

A orientação dada ao empregado deve ser de que o uso particular do email no ambiente de trabalho precisa ser realizado de modo coerente e justificado, caso contrário é passível de penalidade. Entretanto, caso o trabalhador tenha seu e-mail fiscalizado poderá pleitear a indenização pelo dano material ou moral, decorrente de sua violação: sigilo de comunicação (art. 5º, XII, da CF/88), direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, X, da CF/88).

Quanto à violação do e-mail corporativo, o dono do equipamento utilizado é a empresa, portanto, ela tem direito ao patrimônio, todavia, ela precisa observar o caráter excepcional e obedecer a parâmetros legais quando da possibilidade de monitorar a correspondência eletrônica.

Diante do exposto, as empresas precisam definir normas que expressem claramente aquilo que é vedado ao trabalhador, a fim de garantir seus direitos, principalmente, no que diz respeito aos emails particulares acessados no ambiente de trabalho, que não podem ser objeto de fiscalização do empregador, pois eles estão protegidos pelo direito à intimidade e à privacidade. Quanto ao email corporativo,

considerado ferramenta de trabalho, o mesmo não está amparado pela inviolabilidade do sigilo de correspondência (art. 5, inciso XII, da CF/88).

INSPECTION OF ELECTRONIC MAIL IN THE WORKPLACE

ABSTRACT

This article presents the theme supervision of electronic mail in the workplace, analyzing some doctrinal positions that deal with this issue. The methodology was the bibliographical research exploratory, using a theoretical framework obtained in literature. The study found that advances in computer together with the use of internet generated extraordinary changes in the workplace, affecting in turn, labor ties, happening this conflicting issues involving employees and employers about the use of electronic mail in the environment labor. It was observed that companies need to set standards that clearly express that which is denied to workers in order to ensure their rights, especially with regard to private emails accessed in the workplace, which can not be the object of supervision by the indiscriminately employer because they are protected by the fundamental right to privacy and employee privacy.

KEYWORDS: Supervision. Electronic Correspondence. Desktop

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Z. da. **Os limites do poder fiscalizatório quanto ao monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho**. 2010. Disponível em: <www.jurisway.com.> acesso em 23 de out. de 2014.

AMARAL, Francisco. **Direito Civil**. De acordo com o novo Código Civil. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 2006. Brasília: Centro Universitário de Brasília, 2006.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr. 2010.

BUCAR, Daniel. Controle temporal de dados: o direito ao esquecimento. **Civilistica**. 2. n. 3. 2013. 1.

CALVO, Adriana. **O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr 73-01/70, janeiro, 2009.

CASTELLS, M. **A galáxia da internet**. São Paulo: Zahar, 2003.

CUNHA JUNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional**. Bahia: Jus Podivm, 2011.

DOWBOR, L. **Os desafios da Comunicação**. Petrópolis: Vozes, 2011.

FARIAS, Edilson Pereira de. **Colisão de direitos**: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2010.

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado. **Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política**, nº 1, 2012.

FIUZA, César. **Direito civil**. Curso Completo. Belo Horizonte: Del Rey, 2010,

FONSECA, Fabiana H. **O computador como alternativa para o processo empresarial**. São Paulo: Avercamp, 2010.

GIDDENS, A. **Sociologia**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

GONÇALVES, Sérgio Ricardo Marques. **E-mail x empregados**: é legal o monitoramento pela empresa? Jus Navigandi, Teresina, a. 6, n. 53, jan. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2509>>. Acesso em 21 de out./2014.

LAUDON, K.C. LAUDON, J.P. **Sistemas de Informação Gerenciais**. São Paulo: Person Education, Empresa Cidadã, 2012.

LEAL, E. Douglas. **Redes de Computadores e Internet**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LEAL JÚNIOR, João Carlos *et al.* Monitoramento do correio eletrônico em ambiente de trabalho: o conflito entre o poder diretivo do empregador e o direito à intimidade de seu preposto. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, Londrina, v. 28, n.1, p. 69-80, jan./jun.2007.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 2005.

LONGO, Ademar de Araújo. **Informática na empresa**. São Paulo: Atlas, 2012.

MACIEL, Eucymara. **Monitoramento de e-mail do empregado pelo empregador – reflexões sobre o tema**. Campinas-SP: Faculdades Integradas Antonio Eufrásio de Toledo, 2008.

MELLO, Bruno H. de. **Fiscalização do correio eletrônico no ambiente de trabalho**. Campinas-SP: Servanda, 2007.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do poder diretivo do empregador**. São Paulo: LTr, 2009.

PERCIANI, L. M. **Direito e internet**. Liberdade de informação, privacidade e responsabilidade civil. São Paulo: Atlas - Coleção Temas Jurídicos, 2006.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; CARDOSO, Aline Almeida. Proteção da privacidade do empregado: ponderação de Direitos Fundamentais. Aracaju: **Evocati Revista** n. 37, jan. 2009 Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=298 >. Acesso em: 29/03/2015.

PINTO, Dayler Antonio Neves. **Análise dos problemas e soluções do Sistema Operacional Metasys nos laptops do PROUCA no Colégio de Aplicação da Universidade Federal de Sergipe**. ARACAJU: UNIT, 2012. (Dissertação de mestrado).

SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

STAIR, R. M. **Princípios de sistemas de informação: uma Abordagem Gerencial**. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

SIMÕES, Bruno César Ribeiro De. **O direito ao esquecimento em face da liberdade de expressão e de informação**. Ministério Público do Estado de Minas Gerais, Brasil, 2013.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção Constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. SP: LTr, 2010.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.